

05

JAVNA ODGOVORNOST

Zakon o plaćama i naknadama u javnom sektoru Unsko-sanskog kantona

Oblast	Javna odgovornost
Status	Prijedlog, prije skupštinske procedure
Lista	Željko Komšić – Za građansku državu – DF/GS
Izbori	Opći izbori 04.10.2026. · izborna jedinica 201

Predlađači

- 22 Ibrahim Veladžić
- 14 Amir Tahić

PRIJEDLOG ZAKONA O PLAĆAMA I NAKNADAMA U JAVNOM SEKTORU UNSKO-SANSKOG KANTONA

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

(Predmet Zakona)

Ovim zakonom uređuju se sistem plaća i naknada, osnovica, platni razredi, koeficijenti, dodaci na plaću, naknade i druga materijalna prava zaposlenih u javnom sektoru Unsko-sanskog kantona. Ovim zakonom uspostavlja se jedinstven sistem vrednovanja rada zasnovan na načelu: „Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti.“

Član 2.

(Ciljevi Zakona)

Ciljevi ovog zakona su:

- a) uspostavljanje jedinstvenog, pravičnog i transparentnog sistema plaća;
- b) jednako vrednovanje rada jednake vrijednosti;
- c) utvrđivanje jedinstvene osnovice;
- d) utvrđivanje jedinstvenih koeficijenata;
- e) uklanjanje neopravdanih razlika u plaćama;
- f) sprečavanje proizvoljnog određivanja plaća;
- g) racionalno upravljanje javnim sredstvima;
- h) povećanje transparentnosti javnih rashoda.

Član 3.

(Načelo jednakosti)

- (1) Zaposlenici koji obavljaju rad jednake vrijednosti imaju pravo na jednaku osnovnu plaću.
- (2) Pripadnost određenom organu uprave, javnoj ustanovi, javnom preduzeću, zavodu, službi, školi, gradu ili općini sama po sebi ne može biti osnov za različit koeficijent.
- (3) Razlika u ukupnim primanjima može postojati samo na osnovu objektivno utvrđenih kriterija iz ovog zakona, posebnih zakona ili kolektivnih ugovora zasnovanih na zakonu.

Član 4.

(Načelo jedinstvene osnovice)

- (1) Za obračun osnovne plaće primjenjuje se jedna osnovica za javni sektor obuhvaćen ovim zakonom.
- (2) Različita osnovica ne može se utvrđivati samo zbog toga što zaposlenik radi kod drugog javnog poslodavca.
- (3) Posebna osnovica može se primijeniti samo ako je njena primjena izričito dopuštena propisom višeg ranga.

Član 5.

(Načelo objektivnosti)

Plaća se određuje prema vrijednosti radnog mjesta, a ne prema:

- a) nazivu institucije;
 - b) prihodima institucije;
 - c) odluci direktora;
 - d) odluci upravnog ili nadzornog odbora;
 - e) ranije utvrđenom koeficijentu;
 - f) političkoj ili drugoj pripadnosti;
 - g) drugim subjektivnim kriterijima.
-

II. JAVNI SEKTOR

Član 6.

(Subjekti na koje se Zakon primjenjuje)

Ovaj zakon primjenjuje se, u okviru nadležnosti Kantona i u skladu sa propisima višeg ranga, na:

- a) Skupštinu USK;
- b) Vladu USK;
- c) kantonalne organe uprave;
- d) kantonalne upravne organizacije;
- e) stručne službe Kantona;
- f) javne ustanove čiji je osnivač Kanton;
- g) javna preduzeća čiji je osnivač Kanton;
- h) kantonalne zavode i službe;
- i) fondove i druge javne institucije čiji je osnivač Kanton;
- j) gradove i općine na području USK, u dijelu u kojem je to dopušteno propisima višeg ranga;
- k) javne ustanove i javna preduzeća čiji su osnivači gradovi i općine;
- l) druga pravna lica u kojima Kanton, grad ili općina imaju osnivačka ili većinska vlasnička prava, u skladu sa zakonom.

Član 7.

(Primjena na gradove i općine)

- (1) Gradovi i općine na području USK uspostavljaju sistem plaća zasnovan na principima ovog zakona, u okviru svojih zakonskih nadležnosti.
 - (2) Grad ili općina ne može utvrditi različit koeficijent za rad jednake vrijednosti samo zbog teritorijalne pripadnosti.
 - (3) Primjena ovog člana vrši se uz poštivanje federalnih propisa o lokalnoj samoupravi, državnoj službi i radnim odnosima.
-

III. RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI

Član 8.

(Definicija rada jednake vrijednosti)

Rad jednake vrijednosti je rad koji zahtijeva jednak ili približno jednak nivo:

- a) stručnog znanja;
- b) obrazovanja;
- c) složenosti;
- d) odgovornosti;
- e) samostalnosti;

- f) ovlaštenja;
- g) fizičkog i psihičkog napora;
- h) uslova rada.

Član 9.

(Stručna sprema)

Stručna sprema je jedan od osnovnih kriterija za razvrstavanje radnog mjesta, ali sama stručna sprema nije jedini kriterij za određivanje koeficijenta.

Član 10.

(Isto obrazovanje)

Ako dva radna mjesta zahtijevaju isti nivo stručne spreme, a imaju jednaku složenost, odgovornost i druge relevantne karakteristike, moraju biti razvrstana u isti platni razred i imati isti osnovni koeficijent.

Član 11.

(Različita složenost)

Zaposlenici iste stručne spreme mogu imati različite koeficijente samo ako se objektivno razlikuju:

- a) složenost poslova;
 - b) odgovornost;
 - c) samostalnost;
 - d) rukovodna ovlaštenja;
 - e) uslovi rada;
 - f) posebni rizici;
 - g) drugi zakonom priznati kriteriji.
-

IV. JEDINSTVENA PLATNA SKALA

Član 12.

(Platni razredi)

Radna mjesta razvrstavaju se u jedinstvene platne razrede.

Platni razred	Stručna sprema / složenost	Koeficijent
I	NK / osnovno obrazovanje	1,00
II	PK / KV	1,20
III	SSS – jednostavniji poslovi	1,50
IV	SSS – složeniji poslovi	1,70
V	VŠS / VI stepen	1,90
VI	VSS / 180 ECTS	2,30
VII	VSS / 240 ECTS	2,50
VIII	VSS – složeni poslovi	2,70
IX	VSS – naročito složeni poslovi	2,90
X	master / poslovi posebne složenosti	3,20
XI	doktor nauka / poslovi najviše složenosti	3,60

Član 13.

(Jedinstveni koeficijent)

- (1) Koeficijent pripada radnom mjestu, a ne instituciji.
- (2) Nijedan javni subjekt ne može internim aktom odrediti viši ili niži osnovni koeficijent od onog koji pripada radnom mjestu prema ovom zakonu.
- (3) Odredba internog akta suprotna stavu (2) ovog člana ništava je u dijelu koji je suprotan zakonu.

Član 14.

(Osnovna plaća)

Osnovna plaća utvrđuje se prema formuli:

OSNOVICA × KOEFICIJENT = OSNOVNA PLAĆA.

Član 15.

(Jedinstvena osnovica)

- (1) Osnovica se utvrđuje za kalendarsku godinu.
 - (2) Osnovica mora biti jednaka za sva radna mjesta koja se obračunavaju po ovom zakonu.
 - (3) Vlada USK utvrđuje osnovicu odlukom, uz poštivanje budžetskih propisa i nakon konsultacija sa reprezentativnim sindikatima.
-

V. RAZVRSTAVANJE RADNIH MJESTA

Član 16.

(Metodologija)

Svako radno mjesto vrednuje se na osnovu jedinstvene metodologije koju propisuje Vlada USK.

Član 17.

(Sadržaj vrednovanja)

Vrednovanje mora najmanje obuhvatiti:

- a) potrebnu stručnu spremu;
- b) potrebna znanja;
- c) složenost;
- d) odgovornost;
- e) samostalnost;
- f) rukovođenje;
- g) komunikacijske zahtjeve;
- h) uslove rada;
- i) rizik;
- j) obim poslova.

Član 18.

(Zabrana vještačkog povećanja koeficijenta)

Nije dozvoljeno:

- a) mijenjati naziv radnog mjesta bez stvarne promjene poslova;
 - b) vještački povećavati opis poslova;
 - c) dodavati formalne zadatke;
 - d) mijenjati sistematizaciju,
- s ciljem zadržavanja ili povećanja ranijeg koeficijenta.
-

VI. JAVNA UPRAVA

Član 19.

(Državni službenici i namještenici)

Državni službenici i namještenici razvrstavaju se prema jedinstvenim platnim razredima ovog zakona, uz primjenu posebnih propisa koji uređuju njihov status.

Član 20.

(Rukovodeća mjesta)

Za rukovodeća radna mjesta može se utvrditi viši platni razred zbog povećane odgovornosti. Rukovodni dodatak mora biti objektivno obrazložen.

VII. JAVNE USTANOVE

Član 21.

(Jedinstveni sistem)

Zaposleni u javnim ustanovama razvrstavaju se prema vrijednosti radnog mjesta, a ne prema činjenici da rade u javnoj ustanovi.

Član 22.

(Obrazovanje)

- (1) Zaposleni u predškolskom, osnovnom i srednjem obrazovanju obuhvaćeni su jedinstvenim sistemom vrednovanja.
- (2) Stručna sprema, složenost nastavnog rada, odgovornost, neposredni rad sa učenicima, pedagoški poslovi i drugi objektivni kriteriji uzimaju se u obzir prilikom razvrstavanja.
- (3) Posebna prava iz kolektivnih ugovora mogu se zadržati samo ako imaju zakonski osnov.
- (4) Poseban kolektivni ugovor ne može samom činjenicom pripadnosti obrazovanju utvrditi viši osnovni koeficijent od koeficijenta koji pripada radu jednake vrijednosti, osim kada za to postoji izričit pravni osnov.

Član 23.

(Zdravstvo)

- (1) Zaposleni u zdravstvenim ustanovama razvrstavaju se prema stručnosti, složenosti, odgovornosti, riziku i uslovima rada.
- (2) Posebni rizici, rad u smjenama, noćni rad i neposredna odgovornost prema pacijentima mogu predstavljati osnov za dodatke.
- (3) Posebni uslovi rada ne mogu se koristiti kao osnov za proizvoljno povećanje osnovnog koeficijenta.

Član 24.

(Ostale javne ustanove)

Ista pravila primjenjuju se na zaposlenike drugih javnih ustanova, uključujući zavode, službe, centre i druge institucije.

VIII. JAVNA PREDUZEĆA

Član 25.

(Zaposleni u javnim preduzećima)

Zaposleni u javnim preduzećima razvrstavaju se prema jedinstvenim kriterijima vrijednosti rada.

Član 26.

(Interni pravilnici)

Pravilnik javnog preduzeća ne može utvrditi osnovni koeficijent koji odstupa od ovog zakona.

Član 27.

(Kolektivni ugovori)

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti dodatna prava zaposlenih, ali se ne može zaobići jedinstveni sistem osnovnih koeficijenata ako za odstupanje ne postoji izričit zakonski osnov.

IX. ZAVODI I JAVNE SLUŽBE

Član 28.

(Zavodi i službe)

Zavodi, službe i druge javne institucije obuhvaćene ovim zakonom podliježu jedinstvenom sistemu osnove i koeficijenata.

Član 29.

(Zabrana neopravdane razlike)

Činjenica da institucija ostvaruje vlastite prihode, naknade, doprinose ili druge prihode ne daje pravo na automatski viši koeficijent zaposlenih.

Član 30.

(Zavod zdravstvenog osiguranja)

Zaposleni u Zavodu zdravstvenog osiguranja razvrstavaju se prema vrijednosti konkretnog radnog mjesta.

Prihodi Zavoda i posebnost njegovog finansiranja ne mogu sami po sebi biti osnov za veći koeficijent.

Član 31.

(Služba za zapošljavanje)

Zaposleni u Službi za zapošljavanje razvrstavaju se prema istim kriterijima kao i zaposlenici drugih javnih institucija.

Viši koeficijent može postojati samo ako radno mjesto objektivno ima veću složenost, odgovornost ili druge zakonom priznate karakteristike.

X. RUKOVODIOCI

Član 32.

(Direktori)

Plaća direktora javnog preduzeća, ustanove, zavoda ili službe određuje se prema objektivnom razredu institucije.

Član 33.

(Kriteriji za razred institucije)

Institucije se razvrstavaju prema:

- a) broju zaposlenih;
- b) prihodima;
- c) vrijednosti imovine;
- d) obimu poslovanja;
- e) broju korisnika;
- f) teritorijalnom obuhvatu;
- g) značaju djelatnosti;
- h) stepenu odgovornosti.

Član 34.

(Razredi institucija)

Institucije se razvrstavaju najmanje u:

I – male;

II – srednje;

III – velike;

IV – posebno velike institucije.

Detaljne kriterije propisuje Vlada USK.

Član 35.

(Maksimalna plaća rukovodioca)

(1) Plaća direktora ne može biti veća od najvišeg koeficijenta predviđenog za odgovarajući razred institucije.

(2) Upravni i nadzorni odbor ne mogu ugovoriti plaću suprotnu ovom zakonu.

(3) Menadžerski ugovor ne može biti osnov za zaobilaženje zakonom utvrđenog maksimuma.

XI. DODACI NA PLAĆU

Član 36.

(Minuli rad)

Plaća zaposlenika uvećava se za **0,6% za svaku započetu godinu penzijskog staža**, a ukupno povećanje po ovom osnovu ne može biti veće od **24%**, u skladu sa važećim pravnim okvirom. Vlada USK je upravo zbog izmjena federalnog kolektivnog ugovora 2025. godine mijenjala svoj zakon u ovom dijelu.

Član 37.

(Posebni uslovi rada)

Dodatak se može priznati za:

- a) noćni rad;
- b) rad na dan odmora;
- c) rad praznikom;
- d) prekovremeni rad;
- e) rad u otežanim uslovima;
- f) rad sa povećanim rizikom;
- g) pripravnost;
- h) druge objektivno utvrđene posebne uslove.

Član 38.

(Dodaci nisu koeficijent)

Dodaci iz člana 37. ne predstavljaju osnovni koeficijent radnog mjesta.

XII. NAKNADE

Član 39.

(Vrste naknada)

Zaposlenik ima pravo na:

- a) topli obrok;
- b) regres;
- c) prijevoz;
- d) službeno putovanje;
- e) odvojeni život;
- f) pomoć u slučaju smrti;
- g) pomoć u slučaju teške bolesti;
- h) druga prava utvrđena zakonom.

Član 40.

(Jednaki kriteriji)

Naknade se utvrđuju prema jedinstvenim kriterijima za javni sektor, osim ako viši propis nalaže drugačije.

XIII. USKLAĐIVANJE POSTOJEĆIH PLAĆA

Član 41.

(Obavezno usklađivanje)

- (1) Danom početka primjene ovog zakona sva postojeća radna mjesta podliježu obaveznoj reviziji i razvrstavanju.
- (2) Za razvrstavanje se ne uzima kao odlučujući kriterij ranije ostvarena plaća.
- (3) Odlučujući su stvarna vrijednost radnog mjesta i kriteriji ovog zakona.

Član 42.

(Previsoki postojeći koeficijenti)

- (1) Ako zaposlenik ima viši koeficijent od koeficijenta koji prema ovom zakonu pripada njegovom radnom mjestu, koeficijent se usklađuje sa jedinstvenom platnom matricom.
- (2) Sama činjenica da je viši koeficijent ranije utvrđen pravilnikom, kolektivnim ugovorom, odlukom upravnog odbora ili ugovorom o radu ne predstavlja osnov za njegovo trajno zadržavanje ako nema pravni osnov višeg ranga.

Član 43.

(Niži postojeći koeficijenti)

Ako je postojeći koeficijent niži od koeficijenta koji prema ovom zakonu pripada radnom mjestu, plaća se usklađuje naviše.

Član 44.

(Prijelazni period)

- (1) Usklađivanje postojećih plaća provodi se najkasnije u roku od 24 mjeseca.
- (2) Za vrijeme prijelaznog perioda može se koristiti privremeni lični dodatak radi postepenog usklađivanja.
- (3) Nakon isteka prijelaznog perioda svi zaposlenici koji obavljaju rad jednake vrijednosti moraju biti razvrstani u isti platni razred.

Član 45.

(Nema trajnog zadržavanja neopravdano visoke plaće)

- (1) Ne postoji pravo na trajno zadržavanje ranije više plaće ako je ona posljedica samo drugačijeg sistema koeficijenata.
- (2) Usklađivanje prema jedinstvenom sistemu ne smatra se diskriminacijom zaposlenika.
- (3) Cilj usklađivanja je uklanjanje neopravdane razlike između zaposlenika koji obavljaju rad jednake vrijednosti.

Član 46.

(Revizija sistematizacije)

Svi subjekti javnog sektora dužni su izvršiti reviziju sistematizacije prije konačnog razvrstavanja zaposlenika.

XIV. KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 47.

(Odnos prema kolektivnim ugovorima)

- (1) Kolektivni ugovori primjenjuju se u skladu sa zakonom.
- (2) Kolektivni ugovor ne može derogirati obavezni sistem jedinstvene osnovice i koeficijenata ako za to nema osnov u propisu višeg ranga.
- (3) Kolektivnim ugovorom mogu se urediti povoljnija prava iz radnog odnosa kada su za to ispunjeni zakonski uslovi.

Član 48.

(Posebni uslovi)

Posebna prava za obrazovanje, zdravstvo, policiju, kulturu i druge djelatnosti mogu se urediti posebnim propisima i kolektivnim ugovorima, ali se moraju zasnivati na objektivnim uslovima rada.

XV. TRANSPARENTNOST

Član 49.

(Javnost sistema)

Svaki subjekt obuhvaćen ovim zakonom dužan je objaviti:

- a) osnovicu;
- b) platne razrede;
- c) koeficijente;
- d) dodatke;
- e) kriterije za naknade;

f) kriterije za rukovodeća mjesta.

Član 50.

(Javnost rukovodećih primanja)

Za rukovodioce javnih subjekata objavljuju se:

- a) osnovica;
 - b) koeficijent;
 - c) dodatak;
 - d) varijabilni dio, ako postoji;
 - e) ukupna bruto primanja.
-

XVI. FISKALNA ODGOVORNOST

Član 51.

(Fiskalna procjena)

Prije svake promjene osnovice, koeficijenata ili značajnijih naknada mora se izraditi procjena finansijskih posljedica.

Član 52.

(Fiskalni kapacitet)

Prilikom utvrđivanja osnovice uzimaju se u obzir:

- a) Budžet USK;
 - b) prihodi gradova i općina;
 - c) broj zaposlenih;
 - d) ukupni rashodi za plaće;
 - e) obaveze po kolektivnim ugovorima;
 - f) javni dug;
 - g) finansijska stabilnost javnih ustanova i preduzeća.
-

XVII. NADZOR

Član 53.

(Nadzor)

Nadzor nad primjenom ovog zakona vrše nadležni inspekcijski organi, Ministarstvo finansija USK i drugi nadležni organi.

Član 54.

(Nezakonita isplata)

Ako se utvrdi da je plaća ili naknada isplaćena suprotno ovom zakonu, odgovorno lice dužno je poduzeti mjere za otklanjanje nepravilnosti i povrat nezakonito isplaćenih sredstava, u skladu sa zakonom.

Član 55.

(Odgovornost rukovodioca)

Rukovodilac koji odobri isplatu suprotnu ovom zakonu odgovara u skladu sa propisima o budžetskoj disciplini, finansijskom poslovanju i odgovornosti za štetu.

XVIII. PODZAKONSKI AKTI

Član 56.

(Uredba Vlade)

Vlada USK će u roku od 90 dana od stupanja na snagu ovog zakona donijeti uredbu kojom će se urediti:

- a) metodologija vrednovanja radnih mjesta;
 - b) detaljna platna matrica;
 - c) razvrstavanje javnih ustanova i preduzeća;
 - d) kriteriji za direktore;
 - e) postupak kontrole sistematizacija;
 - f) druga pitanja potrebna za provođenje zakona.
-

XIX. PRIJELAZNE ODREDBE

Član 57.

(Usklađivanje akata)

Svi subjekti javnog sektora dužni su u roku od 12 mjeseci uskladiti:

- a) pravilnike o radu;
- b) pravilnike o sistematizaciji;
- c) pravilnike o plaćama;
- d) ugovore o radu;
- e) druge interne akte.

Član 58.

(Plan usklađivanja)

Svaki subjekt javnog sektora dužan je u roku od šest mjeseci donijeti plan usklađivanja plaća.

Plan mora sadržavati:

- a) postojeće koeficijente;
- b) nove koeficijente;
- c) broj zaposlenika;
- d) finansijski efekat;
- e) rokove usklađivanja.

Član 59.

(Primjena)

Jedinstveni sistem plaća mora biti u potpunosti primijenjen najkasnije u roku od 24 mjeseca od početka primjene ovog zakona.

XX. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 60.

(Stupanje na snagu)

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Unsko-sanskog kantona“, a primjenjuje se od 1. januara naredne budžetske godine.

OBRAZLOŽENJE

I. Ustavni i pravni osnov

Pravni osnov za donošenje ovog zakona proizlazi iz nadležnosti Unsko-sanskog kantona, uz obavezno poštivanje Ustava Bosne i Hercegovine, Ustava Federacije Bosne i Hercegovine, Ustava Unsko-sanskog kantona, federalnih zakona i drugih propisa višeg ranga.

Odredbe koje se odnose na gradove i općine primjenjuju se samo u okviru nadležnosti koje Kanton ima prema federalnim propisima.

II. Razlozi za donošenje Zakona

U Unsko-sanskom kantonu trenutno postoji više sistema plaća.

Plaće u organima vlasti uređene su posebnim zakonom, dok postoje posebni kolektivni ugovori i sistemi za obrazovanje, zdravstvo i druge djelatnosti. Vlada USK je, između ostalog, 2025. godine mijenjala zakon o plaćama u organima vlasti zbog usklađivanja sa federalnim kolektivnim ugovorom. U obrazovanju je 2024. godine zaključen novi kolektivni ugovor kojim je povećana osnovica za obračun plaća.

U zdravstvu postoje posebni kolektivni ugovori kojima su uređeni koeficijenti, satnica i druga prava. Takva fragmentacija može dovesti do velikih razlika između zaposlenika koji imaju istu stručnu spremu i obavljaju poslove iste ili slične vrijednosti.

III. Osnovni princip reforme

Ovim zakonom uvodi se princip:

****ISTA STRUČNA SPREMA**

- ISTA SLOŽENOST POSLA
 - ISTA ODGOVORNOST
- = ISTI OSNOVNI KOEFICIJENT.**

Pri tome se ne izjednačavaju automatski sve konačne plaće.

Zaposlenik koji radi u težim uslovima može imati dodatak.

Zaposlenik koji radi noću može imati dodatak.

Zdravstveni radnik koji radi sa povećanim rizikom može imati dodatak.

Polijski službenik može imati posebne dodatke.

Nastavnik može imati prava iz posebnog kolektivnog ugovora.

Ali osnovna vrijednost radnog mjesta mora biti utvrđena prema jedinstvenim kriterijima.

IV. Posebno pitanje postojećih viših plaća

Ovim zakonom se izričito napušta princip automatskog trajnog zadržavanja ranije više plaće.

Ako je određena institucija ranijim aktima imala koeficijente znatno veće od koeficijenata za rad jednake vrijednosti u organima uprave, ta razlika se mora analizirati.

Ako za razliku postoji objektivno opravdanje, ono se može zadržati kroz odgovarajući dodatak ili drugi zakonski mehanizam.

Ako opravdanje ne postoji, koeficijent se usklađuje sa jedinstvenom matricom.

Na taj način reforma djeluje **u oba smjera**:

prenizak koeficijent → povećanje;

neopravdano visok koeficijent → smanjenje;

odgovarajući koeficijent → bez promjene.

V. Javne ustanove i javna preduzeća

Poseban problem predstavljaju javna preduzeća i ustanove.

Postojeći propis iz 2016. već je predvidio razvrstavanje javnih preduzeća i ustanova prema kriterijima kao što su broj zaposlenih, prihod, obim posla i odgovornost, ali je Vlada USK 2022. konstatovala da predviđena uredba nije donesena u zakonskom roku.

Ovaj zakon zato uvodi obavezu stvarnog razvrstavanja institucija.

VI. Obrazovanje

Zakon ne ukida posebnosti obrazovanja.

Međutim, činjenica da je zaključeno više posebnih kolektivnih ugovora ne može sama po sebi značiti da se trajno uspostavlja potpuno odvojen sistem vrednovanja rada.

Posebni uslovi rada mogu se priznati dodatkom.

Osnovni koeficijent mora ostati dio jedinstvene platne matrice.

VII. Zdravstvo

Isti princip primjenjuje se na zdravstvo.

Veća odgovornost, rizik, noćni rad, pripravnost i neposredan rad sa pacijentima predstavljaju objektivne razloge za dodatke.

Međutim, sama činjenica da je zaposlenik zdravstvene ustanove ne može biti dovoljna da osnovni koeficijent bude automatski veći od koeficijenta za rad jednake vrijednosti u drugoj javnoj instituciji.

VIII. Zavodi i javne službe

Posebno se uređuju zavodi i javne službe.

Vlastiti prihodi, doprinosi ili druga finansijska sredstva institucije ne predstavljaju sami po sebi osnov za povećanje koeficijenta zaposlenih.

Time se sprečava da institucije sa većim vlastitim prihodima stvaraju trajno različite sisteme plaća koji nisu zasnovani na vrijednosti rada.

IX. Gradovi i općine

Gradovi i općine uključeni su u koncept jedinstvenih kriterija, ali uz poštivanje njihove zakonske autonomije.

Cilj je da se radna mjesta iste vrijednosti vrednuju prema istim kriterijima na cijelom području USK.

X. Finansijske posljedice

Prije konačnog usvajanja Zakona mora se izraditi detaljna fiskalna procjena.

Ona mora obuhvatiti najmanje:

- Budžet USK;
- Grad Bihać;
- sve općine;
- javne ustanove;
- javna preduzeća;
- zavode;
- službe;
- obrazovanje;
- zdravstvo;
- postojeći broj zaposlenih;
- postojeće osnovice;
- postojeće koeficijente;
- predloženu osnovicu;
- predložene koeficijente;
- finansijski efekat povećanja;
- finansijski efekat smanjenja;
- ukupni efekat po godinama.

XI. Očekivani efekti

Donošenjem ovog zakona očekuje se:

1. jednako vrednovanje rada;
 2. smanjenje neopravdanih razlika;
 3. veća transparentnost;
 4. kontrola javne potrošnje;
 5. sprečavanje proizvoljnog određivanja plaća;
 6. objektivnije plaće direktora;
 7. jedinstvena metodologija za javni sektor;
 8. bolja kontrola kolektivnih ugovora i internih pravilnika;
 9. jasniji odnos između osnovne plaće i dodataka;
 10. pravičniji sistem za zaposlenike koji su trenutno potplaćeni.
-

KLJUČNA ODREDBA ZAKONA

Suština cijele reforme može se sažeti u jednu normu:

NIKO NE MOŽE IMATI VEĆI OSNOVNI KOEFICIJENT SAMO ZATO ŠTO RADI U DRUGOJ JAVNOJ INSTITUCIJI.

Ako dva zaposlenika imaju:

- istu stručnu spremu,
- istu složenost,
- istu odgovornost,
- iste ili uporedive uslove rada,

njihov **osnovni koeficijent mora biti isti.**

Razlika može nastati samo zbog **dokazivog objektivnog kriterija**, kao što su rizik, noćni rad, pripravnost, rukovođenje ili drugi posebno propisani uslovi.

To je model koji omogućava da se istovremeno zaštite **zaposlenici koji su sada potplaćeni** i isprave **neopravdano visoki koeficijenti koji postoje u pojedinim institucijama.**



PREDLAGAČ ZAKONA:
ⓂⓂ Veladžić Ibrahim



PREDLAGAČ ZAKONA:
Ⓜ Tahić Amir